

A VEZETÉSPSZICHOLÓGIA POZITÍV LÉLEKTANRA ÉPÜLŐ ADAPTÁCIÓS MODELLJE

KUNOS ISTVÁN

Miskolci Egyetem, Vezetéstudományi Intézet
3515 Miskolc-Egyetemváros

A pozitív életminőség fogalma kiterjeszthető és értelmezhető életünk munkahelyen töltött részére is. Ez annál is inkább igaz, mivel a pozitív életminőség –nevezzük akár boldogságnak– nem egy állapotot jelent, amit az ember birtokolhat, nem is élményt, hanem aktivitást.

A pozitív pszichológia vezetéstudomány területén történő alkalmazása ígéretes lehetőségeket hordoz.

Az emberi értékekre, harmóniára, kiteljesedésre koncentráló vezetés egyszerre növelheti a dolgozó jóllétét és a szervezet teljesítményét.

Ezen célok elérése nem csak egyéni, szervezeti, hanem társadalmi felelősség is egyben.

Ebben az értelemben olyan egészséges munkakörülmények megvalósítására törekszünk, mely úgy a fizikai, mint a pszichológiai jóllétünket is támogatja.

A pozitív pszichológia létrejöttével, majd más tudományterületek összekapcsolási lehetőségeinek vizsgálatával olyan mérföldköhöz érkezünk, mely életünk egyik legfontosabb területén, a mindennapi munkavégzésünk kapcsán is forradalmi változásokat hozhat.

Segítségével például olyan kérdésekre adhatunk választ, hogy:

„Hogyan tehetjük a munkát pozitívvá és élvezhetőbbé?” , vagy

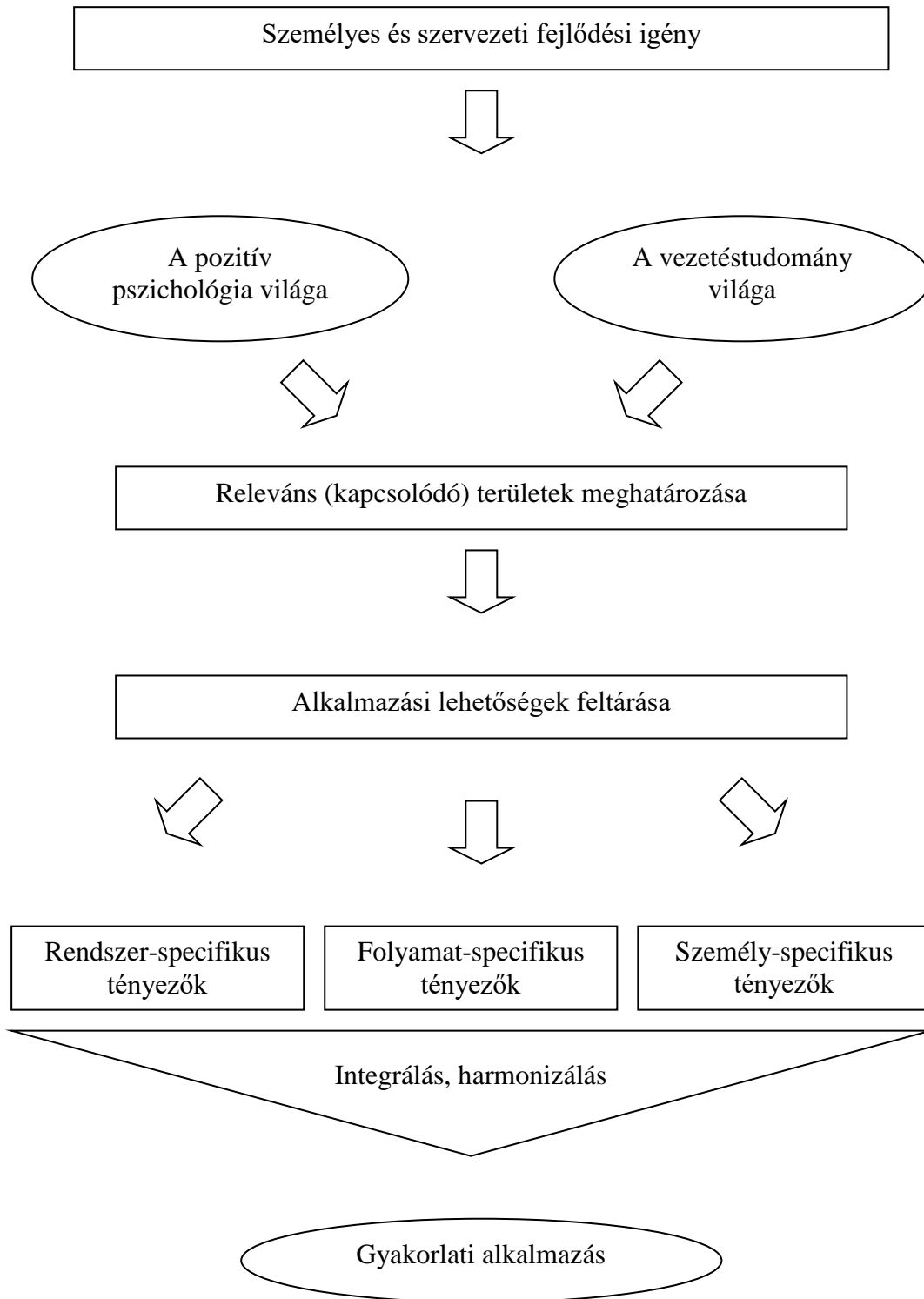
„Hogyan alakíthatjuk át szervezetünket annak érdekében, hogy a teljesítmény növekedése mellett kollégáinknak a munka egyben örömforrásul is szolgáljon?”

Véleményem szerint, a mára felhalmozódott ismeretanyag lehetővé teszi olyan általános és specifikus modellek kidolgozását is, melyek gyakorlati megvalósítása már csak rajtunk múlik...

A fenti logikára épülően, a pozitív pszichológia vezetéstudományi adaptációjával megalkotható egy általános, pozitív pszichológia-alapú leadership-modell. Ez a modell akkor válik teljessé, ha figyelembe veszi más, viselkedéssel foglalkozó diszciplínák eredményeit is. A szó szoros értelmében vett általános modellek sokszor nem alkalmazhatók minden egyes konkrét szituációra. Ezt elkerülendő, esetünkben rendszer- és folyamatorientált megközelítések segítségével kidolgozhatjuk a bevezetés azon főbb módszertani lépéseit, melyek megfelelő kiindulási alapot nyújthatnak egy konkrét szervezetre vonatkozó fejlesztési tervhez.

Az egész folyamat során tekintettel kell lennünk a kutatók, vezetők és beosztottak különböző feladataira és felelőségeire, mindemellett nem szabad elfelejtenünk, hogy a vezetők és a beosztottak érdekei gyakran eltérőek lehetnek ...

A vezetéstudomány és a pozitív pszichológia interdiszciplináris tanulmányozásával megalkotott modell az alábbiak szerint körvonalazható.



1. ábra: Pozitív pszichológia-alapú leadership-modell

Forrás: a szerző

A szervezetek folyamatos fejlesztési kényszere új, egyre hatékonyabb komplex rendszerek megalkotása és bevezetése után kiált.

A pozitív pszichológia vezetéstudomány területén történő alkalmazása erre számos lehetőséget kínál.

Első lépésként meg kell határoznunk a pozitív pszichológia vezetéstudományi adaptációja szempontjából releváns területeit. Elemeznünk kell a pozitív pszichológia azon szakterületeit, melyek közvetlenül, vagy közvetve, de valamiképpen átültethetők, bevezethetők a szervezett körülmények közötti munkavégzés világába.

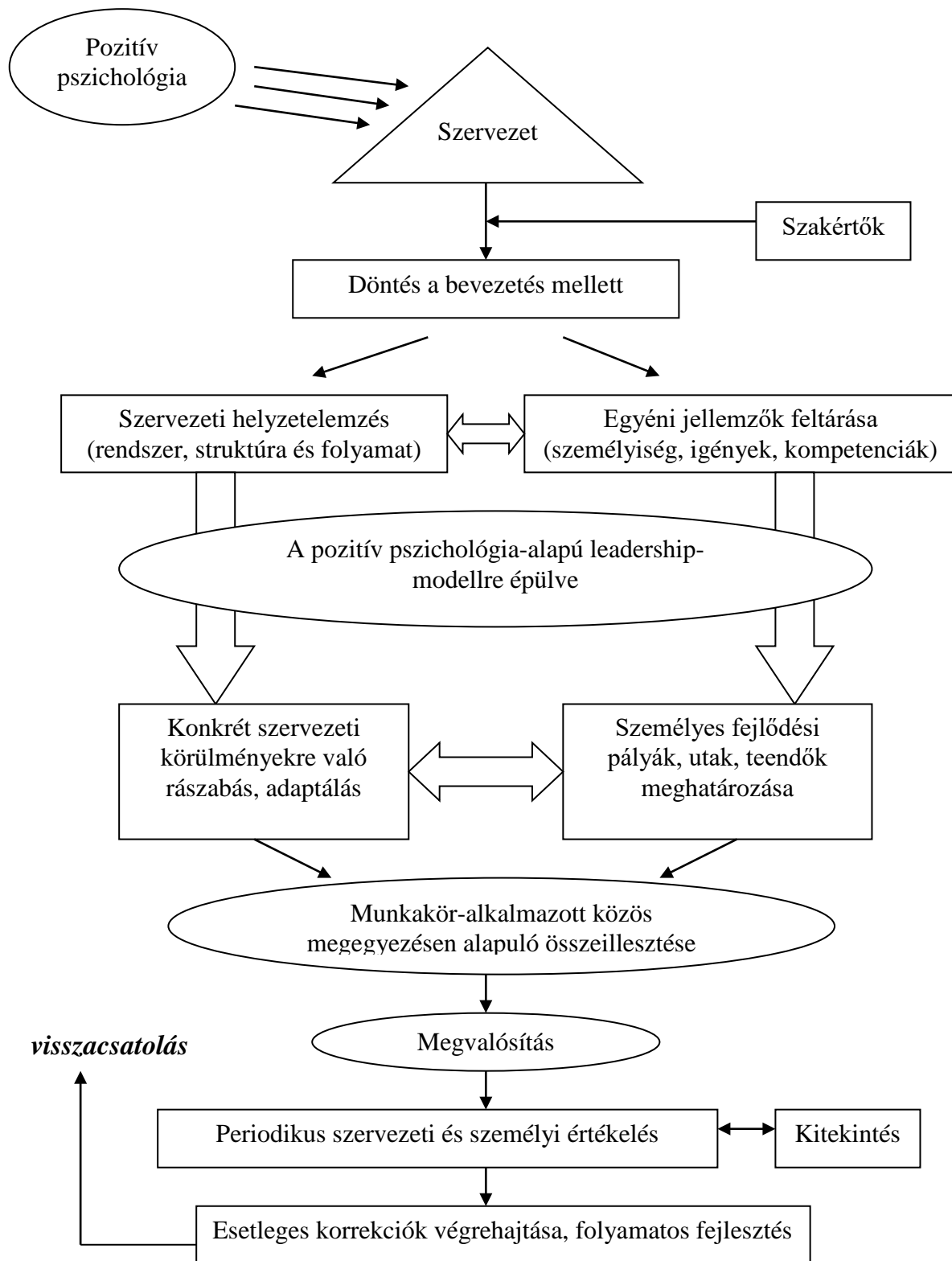
Ebből a szempontból az alábbi területek tűnnek ígéretesnek:

- szubjektív jóllét,
- „áramlat”-konceptió,
- pozitív affektivitás,
- pozitív érzelmek,
- érzelmi intelligencia,
- kreativitás,
- optimizmus,
- életcélok megfelelő kitűzése,
- különlegesség-keresés,
- megbocsátás lélektana,
- empátia és altruizmus,
- bölcsesség,
- humor stb.

A következő lépésben fel kell tárnunk azokat az alkalmazási lehetőségeket, melyekkel hidat építünk elmélet és gyakorlat között. Az átjárhatóság megteremtése pedig azokban az általunk megreformált rendszer-, folyamat-, és személy-specifikus tényezőkben ölthetnek testet, melyek összehangolt integrálásával biztosítható a harmonikus, vezető-vezetett-szervezet egészének megelégedésére szolgáló működés.

Az általános modellre épülő koncepció megalkotása, vezetők és vezetettek általi megismerése, majd kölcsönös elfogadása után kerülhet sor a gyakorlatban történő alkalmazásra.

Egy konkrét szervezetben való sikeres bevezetés csak „testre szabottan”, az adott körülmények specifikumainak a figyelembevételével értelmezhető. Ezt segítő, megalkotható egy olyan folyamat-szemléletű lépéssor, mely időrendi sorrendben tartalmazza a bevezetéshez szükséges akciók átfogó tevékenység-listáját.



2. ábra: A pozitív pszichológia-alapú leadership-modell bevezetésének folyamat-szemléletű modellje

Forrás: a szerző

A sikeres bevezetést megelőző folyamat általában úgy kezdődik, hogy a menedzsment tudomást szerez a pozitív pszichológiáról, illetve annak gyakorlati alkalmazási lehetőségeiről. Kellő szintű érdeklődés esetén egy szakértő(i csoport) részletesebb tájékoztatást nyújt a szervezet vezetőinek, melyet a dolgozókkal folytatott információcsere követ. Amennyiben döntés születik –egészséges esetben közös megegyezéssel– a pozitív pszichológia munkahelyi bevezetéséről, indulhat a megvalósítás.

A kezdő lépés itt is –mint a fejlesztési, változtatási akciók legtöbbszörénél– a pontos és részletes helyzetfelmérés. Ennek egyrészt tartalmaznia kell egy szervezeti helyzetelemzést (rendszer, struktúra, működési folyamatok stb.), illetve egy olyan humán-irányultságú vizsgálatot, amely a munkatársak személyes jellemzőit, jelenlegi megelégedettségük, motiváltságuk fokát és jövőre vonatkozó elképzeléseiket hivatott feltérképezni.

Az eredmények összehangolt elemzésével teremthetjük meg az alapot arra, hogy a vezetésstudomány pozitív pszichológia-alapú modelljének kibontásával konkrét munkaterületekre szabjuk és adaptáljuk az alkalmazni kívánt releváns pozitív pszichológia-területeket (pl. „áramlat”-tevékenységként megélt munkafolyamatok, pozitív érzelmek stb.), illetve személyre lebontott, pozitív pszichológiára épülő fejlődési pályákat, személyiségfejlesztő programokat határozhassunk meg, a kapcsolódó tevékenységek, képzségek időbeli ütemezésével.

Nagyon fontos, hogy ezt mindig egymással összehangoltan tegyük meg, lehetőleg úgy, hogy a fejlesztés mindenki megelégedettségét szolgálja.

A részletek kidolgozása után kerülhet sor a megvalósításra, melyet –az esetleges visszarendeződést elkerülendő– periodikus szervezeti és személyi értékelésnek kell követnie.

A környezeti kitekintés, az összehasonlítási lehetőségek megteremtése segíthet az esetleges korrekciók, további fejlesztések végrehajtásában, hiszen a mai világban nem engedhetjük meg magunknak a visszacsatolás nélküliség komfortját.

A sikeres bevezetés, a személyes és szervezeti megelégedettség fenntartása kapcsán ki kell emelnünk a vezető szerepét, aki informáltságával, elkötelezettségével, és személyes példamutatásával katalizátorként szolgálhat ...

Irodalomjegyzék

- Avolio, B.J.: Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Sage, London, 1999.
Carver, C.S.- Scheier, M.F.: On the self-regulation of behavior. Cambridge University Press, New York, 1998.
Carver, C.S.- Scheier, M.F.: Perspectives on Personality. Allyn and Bacon, 1998.
Csíkszentmihályi, M.: Flow, The Psychology of Optimal Experience. Harper Perennial, 1991.
Diener, E.: Subjective well-being. American Psychologist, 55, 2000.
Eysenck, M.W.: Happiness: Facts and Myths. Erlbaum, East Sussex, 1990.
Fredrickson, B.L.- Branigan, C.: Positive Emotions. Guilford, New York, 2001.
Goleman, D.: Working with emotional intelligence. Bantam Books, New York, 1998.
McCullough, M.E.- Pargament, K.I.- Thoresen, C.T.: Forgiveness: Theory, research and practice. Guilford, New York, 2000.
Watson, D.: Mood and temperament. Guilford, New York, 2000.

ADAPTATIONAL MODEL OF LEADERSHIP PSYCHOLOGY BASED ON POSITIVE PSYCHOLOGY

Summary

Application of positive psychology to management science has great importance. Leadership focusing on human assets, harmony and self-realization effectively can promote colleagues to reach and sustain job-related well-being and organizational performance at the same time.

Fulfilment of these aims increasingly is not only personal, organizational, but social responsibility as well.

It is our task to adapt recent findings of positive psychology to management science. Based on interdisciplinary investigations I have developed a general, and an implementation-oriented positive psychology based leadership-model.